Universidad Tecnológica del Perú

Carrera de psicología

Proyecto de Trabajo de Investigación

Inteligencia emocional y su nivel de relación con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas Bodegas en la Ciudad de Ica.

Integrantes

xxxxx Mendoza, burra gil (U202281312)

Docentes

Gimenez Lopez, Bruno Cesar (Docente Metodólogo)

Vásquez Oliva, Sarita Mary Carmen (Docente de Especialidad)

Ica, Perú

Ciclo

VIII

ÍNDICE

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 3
2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS 3
3. JUSTIFICACIÓN 4
4. REVISIÓN DE LA LITERATURA ACTUAL O ESTADO DEL ARTE 5
5. MARCO TEÓRICO 12
6. HIPÓTESIS 17
7. METODOLOGÍA 18
8. CRONOGRAMA DE TRABAJO 18
9. PRESUPUESTO 24
10. BIBLIOGRAFÍA 25
11. ANEXOS 28

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El conflicto que logra formar la falta de la inteligencia emocional en individuos con cargo o líderes que aspiran a una posición mejorada en el ambiente laboral nos lleva a preguntarnos cuál existen ciertos mecanismos en la inteligencia emocional que estarían fallando en aquella forma de liderar que estas personas poseen ya que con antelación se puede observar que en varias empresas la falta de estas dos herramientas o la falta de una de estas herramientas genera lo que nosotros podríamos llamar la falta de aptitudes que tiene las personas tanto para un ascenso como para la contratación debido a que la inteligencia emocional vienen a regularizar todas nuestras emociones y sentimientos pero está relacionadas a nuestro ámbito laboral o profesional habiendo esto esclarecido de una manera concisa pasamos a lo que es el liderazgo sabiendo que es la principal aptitud o actitud que debería tener una persona con cargo de líder o jefe se le podría notar que el no tener una regulación adecuada de las nociones o de las reacciones ante su capital humano podría generar lo que en el ambiente laboral se le conocería como la carencia de trato o también las impertinencias que esto podría ocasionar como la falta de comunicación el rol autoritario que toma o en ocasiones se puede considerar también el rol dictador que se podría considerar debido a la ausencia o escasez de inteligencia emocional en el líder generaría este aspecto.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

2.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.

2.2. Objetivos específicos

- Hallar el nivel de relación entre la Autopercepción Emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.
- Analizar el nivel de relación entre la Percepción de las emociones de los demás y las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.
- Definir Uso de las Emociones entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.
- Identificar el nivel de relación entre la Regulación Emocional y las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación actual persigue, como finalidad principal, el análisis de la inteligencia emocional con relación al liderazgo es destacar la relevancia de este concepto en el desempeño de los líderes de equipo, tanto en organizaciones empresariales como en instituciones académicas y comunitarias. Frecuentemente, se escucha sobre la falta de inteligencia emocional en algunos líderes, lo que puede dificultar su capacidad para desarrollar una comunicación efectiva y, por ende, afectar su desempeño.

La falta de habilidades en inteligencia emocional puede evidenciarse en la incapacidad para establecer relaciones interpersonales saludables y resolver conflictos de manera adecuada, lo cual es crucial en entornos laborales. En un contexto empresarial, la falta de firmeza y determinación en un líder puede generar una percepción negativa y compleja sobre su rol dentro del equipo de trabajo.

Esta investigación busca reconocer la influencia de las emociones en las interacciones personales y el desempeño profesional, aspectos que se manifiestan directamente en la calidad del desempeño laboral y en el ambiente de trabajo. Cuando las relaciones laborales no se desarrollan adecuadamente, pueden surgir conflictos que, de no gestionarse correctamente, evidencian una debilidad en la inteligencia emocional del líder, afectando su eficacia.

Aquellos dirigentes que exhiben elevados índices de competencia emocional logran, además de comprender y gestionar sus estados afectivos propios, ejercer una influencia constructiva sobre las respuestas emocionales de sus colaboradores, generando así un clima laboral más equilibrado y favoreciendo la optimización del rendimiento colectivo. Esta investigación se propone, por tanto, examinar minuciosamente la correlación existente entre capacidades emocionales y estilos directivos, con la finalidad de identificar mecanismos que potencien tanto la eficacia

en la conducción de equipos como el progreso estructural de las organizaciones.

Además, se pretende evaluar de manera práctica las organizaciones para identificar posibles debilidades en las competencias emocionales de los líderes. La meta es que los resultados de este estudio ofrezcan una visión más clara sobre la efectividad del liderazgo, promoviendo un entorno de trabajo más armonioso y satisfactorio, que promueva la colaboración en equipo y el impulso para la mejora continua.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA ACTUAL O ESTADO DEL ARTE

INTRODUCCION

La exploración del vínculo existente entre las competencias emocionales y las diversas modalidades directivas ha emergido como un campo de investigación notablemente relevante dentro del ámbito de la psicología aplicada a las organizaciones, constituyéndose en una esfera de análisis cuya trascendencia se manifiesta tanto en entornos corporativos como en círculos académicos. Diversos estudios han explorado cómo estas habilidades influyen en la gestión de equipos, el éxito de proyectos y la productividad organizacional. Desde la investigación en empresas colombianas y peruanas hasta estudios en el sector de electrodomésticos, se ha demostrado que la capacidad de los líderes para manejar su inteligencia emocional puede tener un impacto considerable en la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y el rendimiento general. Este conjunto de

investigaciones resalta la importancia de desarrollar competencias emocionales en los líderes, en aras de fomentar ambientes profesionales que conjuguen armonía interpersonal y eficiencia competitiva, lo que a su vez contribuye al éxito y la sostenibilidad de las entidades organizadoras.

El panorama organizacional contemporáneo del siglo XXI ha evidenciado cómo las aptitudes para la gestión emocional y las capacidades directivas orientadas al emprendimiento se transforman en elementos determinantes para alcanzar tanto la prosperidad institucional como el bienestar profesional de los colaboradores. Hernández-Gómez (2021) explora cómo los líderes innovadores y emocionalmente inteligentes pueden orientar a sus colaboradores hacia el éxito, fomentando una mayor adaptabilidad al cambio y productividad en un entorno empresarial competitivo. Este estudio se enmarca en el argumento de la globalización y la evolución de la cultura organizacional. (Gómez, 2021).

Pineda-Rodríguez y Fusté-Forné (2023) se centran en la industria hotelera, explorando cómo las competencias emocionales influyen en la satisfacción en el trabajo, la calidad de la comunicación interna y la eficacia del liderazgo. Su estudio subraya la importancia de la capacitación en habilidades emocionales para mejorar las relaciones y el desempeño en el sector hotelero, mostrando el potencial impacto que las competencias afectivas ejercen sobre la prosperidad comercial en el sector de la hospitalidad (Pineda-Rodríguez & Fusté-Forné, 2023).

En un argumento Sanchez en su artículo sobre liderazgo emocional que las competencias emocionales son esenciales para cualquier forma de liderazgo

efectivo. Examina los pilares del liderazgo emocional y los modelos para su desarrollo, destacando su importancia tanto en entornos empresariales como educativos (Sánchez, 2021).

Finalmente, Lotito (2022) explora la correlación entre el liderazgo emocional asociado a su relevancia en el entorno profesional, la motivación de los empleados y el rendimiento organizacional. Su investigación resalta cómo el liderazgo sustentado en la inteligencia emocional puede incrementar notablemente la motivación, la responsabilidad y el desempeño de los trabajadores, generando un entorno organizacional más favorable. (Lotito, 2022).

Diversas investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional en líderes y miembros de equipos de proyectos se correlaciona positivamente con modos de liderazgo efectivos y el triunfo de los proyectos. En ciudades como Lima y Piura, se ha comprobado que la inteligencia emocional mejora la forma de liderar en empresas privadas. El sector de electrodomésticos, el liderazgo transformacional, apoyado por la inteligencia emocional, se ha mostrado crucial para aumentar la producción, la satisfacción profesional y la cultura organizacional

DESARROLLO

METODOLOGÍA:

Hernández-Gómez (2021) efectuó una revisión sistemática de la literatura titulada “Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI”, abarcando investigaciones a nivel nacional e internacional durante el quinquenio pasado, incluidas en bases de datos como

EBSCOhost, eLibro y ScienceDirect.(Gómez, 2021). Por su parte, De la Cruz (2020), al investigar las repercusiones de las competencias emocionales, desarrolló un análisis minucioso de 52 fuentes pertinentes, implementando una metodología cualitativa de carácter inductivo para determinar las correspondencias entre aptitudes emocionales y gratificación en el contexto profesional (De La & Portilla, 2020). Los ejemplos mencionados subrayan la significativa contribución que las habilidades emocionales aportan a la consecución de resultados organizacionales favorables y al logro de un estado satisfactorio en el ambiente de trabajo.

En un estudio sobre las Competencias emocionales vinculado con el liderazgo efectivo en República Dominicana, emplearon una investigación cuasiexperimental, la investigación contempló un conjunto poblacional constituido por ocho líderes educativos y doscientos profesionales de la enseñanza, seleccionados mediante muestreo estratificado e intencional(Suriel & Escalante, 2024). Por otro lado, en el 2020 realizaron un estudio cuantitativo en una empresa colombiana, utilizando encuestas a 36 profesionales para valorar la correspondencia entre Aptitudes afectivas, modalidades directivas e impacto favorable en iniciativas organizacionales. Ambos estudios evaluaron las competencias emocionales y el liderazgo a través de cuestionarios específicos y resaltaron la importancia de mejorar estas competencias para el liderazgo efectivo(Bautista Martínez & Murillo Aldana, 2020).

Villa Sánchez (2021), en "Liderazgo emocional: la base del liderazgo", utilizó una revisión pormenorizada de fuentes documentales,

complementada mediante evidencia procedente de observaciones sistemáticas, con el propósito de examinar la interrelación existente entre las diversas tipologías de conducción organizacional y la inteligencia emocional(Sánchez, 2021). Espino Uribe realizó un estudio cuantitativo no experimental de diseño transversal en una empresa en Piura, utilizando encuestas administradas a 80 empleados y validando los instrumentos mediante el alfa de Cronbach(Espino Uribe & Campos Campos, 2022). De manera similar, Vizuete Muñoz y Caicedo Llerena emplearon un enfoque cuantitativo en Ambato y Baños, validando instrumentos mediante el Coeficiente V de Aiken, complementado por el indicador de consistencia interna alfa de Cronbach que alcanzó un valor de 0.840, y analizaron la relación de la inteligencia emocional asociado al liderazgo usando la correlación Spearman. Estos estudios combinan metodologías cuantitativas y cualitativas para proporcionar una visión completa de la analogía entre razón emocional y modos de liderazgo(Vizuete Muñoz & Caicedo Llerena, 2023).

Miranda Salazar y Tirado Ambrosio (2021) realizaron una investigación observacional transversal con un diseño no experimental, utilizando el EQ-I BarOn para medir la razón emocional y el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Forma 5X Corta para determinar los tipos de liderazgo(Miranda Salazar & Tirado Ambrosio, 2021). De manera correlativa, Choque Bellido y Neyra Silvera (2021) llevaron a cabo un estudio cuantitativo correlacional de corte transversal en 152 trabajadores, utilizando el Instrumento de Evaluación de Competencias Emocionales (TMMS-24) y el Formulario de Valoración Multidimensional del Liderazgo

(MLQ) en su versión 5X abreviada constituyeron las herramientas metodológicas seleccionadas. Las investigaciones referidas subrayan la pertinencia y efectividad de dichos instrumentos para la medición y establecimiento de correlaciones entre las capacidades emocionales y las diversas modalidades de dirección organizacional presentes en diferentes contextos organizacionales(Choque Bellido & Neyra Silvera, 2021).

Finalmente, Sandoval (2021) realizó un estudio cuantitativo correlacional y transversal con 130 colaboradores profesionales, utilizando el Cuestionario de Valoración de Inteligencia Emocional TMMS-24 y el Instrumento de Evaluación de Conductas de Liderazgo CELID (Sandoval, 2021), mientras que Hinojosa y Augusto (2022) llevaron a cabo una profunda investigación de naturaleza cuantitativa con enfoque aplicado y carácter explicativo que implementa un esquema experimental en 196 trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, utilizando encuestas y cuestionarios para evaluar programas de integración, iniciativas de inteligencia emocional y políticas de horarios flexibles.

RESULTADO

La razón emocional y su dependencia con las formas de liderazgo son temas de creciente interés en el ámbito empresarial y académico. Diversos estudios han explorado cómo estas habilidades influyen en la gestión de equipos, el éxito de proyectos y la productividad organizacional. Un estudio realizado en una empresa colombiana encontró que el 55.4% de los líderes prefieren estilos de liderazgo conciliador y democrático, mientras que el 38.8% optan por estilos autoritario y coach. Se encontró que las

manifestaciones superiores de competencias afectivas presentaron correlación significativa con determinados patrones directivos autoritario, orientador y conciliador. Además, más del 80% de los encuestados perciben altos niveles de éxito en términos de satisfacción de stakeholders, cumplimiento del cronograma, presupuesto, calidad y satisfacción del equipo (Bautista Martínez & Murillo Aldana, 2020).

Otro estudio en Lima halló una alta Asociación efectiva entre la correspondencia entre capacidades de gestión emocional y modalidades de conducción organizacional, cuantificada mediante el estadístico Tau de Kendall como coeficiente de asociación de 0.804 (p=0.000). Los líderes con alta inteligencia emocional gestionan mejor sus equipos, mejorando el desempeño laboral y proporcionando una ventaja competitiva (Espino Uribe & Campos Campos, 2022). Similarmente, una investigación en Ambato y Baños confirmó una correspondencia efectiva entre inteligencia emocional y liderazgo mediante la correlación de Spearman, destacando que el adecuado cultivo de estas competencias aumenta el adeudo y la satisfacción de los coadjutores, logrando las metas a largo plazo de la empresa (Vizuete Muñoz & Caicedo Llerena, 2023).

En el sector de la construcción, un estudio en Multiservicios Punre SRL confirmó una dependencia entre inteligencia emocional y formas de liderazgo, aunque esta relación era débil. Los enfoques de liderazgo transaccional, transformacional y pasivo-evasivo tienen distintos impactos en los colaboradores, siendo el transformacional el más positivo para la autoestima y bienestar de los empleados (Miranda Salazar & Tirado

Ambrosio, 2021). Un estudio similar en MYPES de Ica encontró una relación significativa entre las mismas, sugiriendo la necesidad de desarrollar competencias emocionales con la finalidad de optimizar los procesos administrativos institucionales y potenciar los niveles de satisfacción laboral del capital humano (Choque Bellido & Neyra Silvera, 2021). Se adiciona en una investigación específicamente en el sector de electrodomésticos determinó que el liderazgo transformacional mejora significativamente la complacencia profesional, la cultura de estado organizativo y el clima empresarial, resultando en un mejor desempeño y mayor productividad de los colaboradores (Hinojosa & Augusto, 2022).

Además, Hernández-Gómez (2021) encontró que la cultura organizacional y su proceso de socialización son cruciales para el éxito competitivo de las empresas. Los líderes, como individuos dotados de competencias en el ámbito emocional no se limitan únicamente a conducir a sus equipos hacia el logro de objetivos, sino que también fomentan la adaptabilidad al cambio y aumentan la productividad(Gómez, 2021). Sin embargo, en el 2023 mostraron que no se observaron cambios significativos en las competencias emocionales de los directivos educativos después de un programa formativo de corto plazo, sugiriendo la necesidad de programas más prolongados o enfoques adicionales(Suriel & Escalante, 2024). Los niveles más elevados de comprensión emocional se coligaron con los enfoques autoritario, de coaching y moderador, y más del 80% de los encuestados percibieron altos niveles de éxito en términos de satisfacción de stakeholders, cumplimiento del cronograma, presupuesto, calidad y satisfacción del equipo.

La investigación de Portilla (2020) confirmó que la percepción y manejo de los estados emocionales ejerce una influencia determinante en los niveles de satisfacción profesional experimentados por el personal, subrayando la importancia de componentes como la autoconciencia, compasión, entre otros.(De La & Portilla, 2020). Pineda-Rodríguez y Fusté-Forné (2023) encontraron que la gestión adecuada de las emociones es decisiva para el éxito en la manufactura hotelera, incrementando el grado de complacencia experimentado en el contexto profesional y las habilidades en comunicación interna - las habilidades de liderazgo(Pineda-Rodríguez & Fusté-Forné, 2023).

Gómez y Larios (2021) revelaron que las habilidades emocionales son fundamentales para la toma de disposiciones, las habilidades comunicativas y el liderazgo en el sector hotelero y turístico(Gómez, 2021). Finalmente se confirmó una analogía directa entre el liderazgo emocional y su impacto en los empleados y los resultados organizacionales, subrayando la calidad de integrar la comprensión emocional en el liderazgo para mejorar la gestión organizacional y fomentar un ambiente laboral positivo(Lotito, 2022).

SINTESIS

Las competencias afectivas y su correlación con las modalidades de dirección organizacional constituyen un tema de notable relevancia tanto en contextos empresariales como en entornos de investigación académica. Diversas investigaciones han demostrado que las habilidades emocionales de los líderes mejoran significativamente la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional. En empresas colombianas y peruanas, se encontró que los líderes con alta inteligencia

emocional prefieren estilos de liderazgo conciliador, democrático, autoritario y coach, asociados con altos niveles de éxito y satisfacción en proyectos.

Investigaciones en Lima, Piura y otras ciudades también establecen relaciones positivas entre inteligencia emocional y los enfoques de liderazgo, mejorando el rendimiento laboral y proporcionando una preeminencia competidora. En el ámbito constructivo y en las organizaciones de reducida envergadura, las aptitudes para la gestión emocional exhiben una vinculación estadísticamente relevante con el estilo directivo transformador, el cual genera efectos beneficiosos sobre la valoración personal y el estado de bienestar general de los colaboradores. Además, en el sector de electrodomésticos, el liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional, la satisfacción en el entorno de trabajo y el clima empresarial, resultando en mayor productividad.

Estos estudios subrayan la suma relevancia de desenvolver competencias emocionales en los líderes para fomentar ambientes de trabajo positivos y competitivos, contribuyendo así al éxito y sostenibilidad de las organizaciones.

5. MARCO TEÓRICO

El marco teórico actual desarrollará los fundamentos conceptuales de la investigación que examina la relación entre el estilo de liderazgo y la inteligencia emocional en el personal. Esta investigación busca analizar cómo los diversos componentes de la inteligencia emocional configuran los métodos directivos adoptados y de qué manera estos impactan

posteriormente en el rendimiento laboral y las interacciones dentro de la estructura empresarial.

5.1 Historia y Definición

La inteligencia emocional fue establecida inicialmente por Mayer y Salovey durante 1990 y posteriormente respaldada por Goleman en su publicación "Inteligencia Emocional" que fue publicado en 1995, donde argumentó que la IE podría ser un predictor de éxito más significativo que el coeficiente intelectual tradicional (Killian, 2012).

Pretorius y Plaatjies (2023) contemplan la IE como la suficiencia de percibir, comprender, manejar y utilizar las emociones tanto internas como ajenas, especialmente en contextos sociales diversos. Constituye, sin lugar a duda, un repertorio completo de habilidades complementarias que faculta a las personas para reconocer, interpretar y gestionar eficazmente sus propios estados emocionales y los de otros individuos con quienes interactúan; lo que propicia, a largo plazo, interacciones sociales más productivas y la elaboración metódica de decisiones fundamentadas en información verdaderamente pertinente y contextualizada.

5.2 Percepción de las Emociones.

Esta aptitud conlleva la destreza necesaria para detectar y desentrañar adecuadamente los estados emocionales propios, así como aquellos manifestados por terceros en diversas circunstancias interpersonales. Comprende, específicamente, la habilidad de reconocer con precisión las distintas emociones mediante la interpretación sistemática de indicadores no verbales; entre ellos, las expresiones faciales características, las

modulaciones e inflexiones en la voz, y los diversos elementos que constituyen el lenguaje corporal significativo del interlocutor. (Thompson et al., 2019).

5.3 Inteligencia Emocional (IE)

La inteligencia emocional (IE) alude a la capacidad fundamental que poseen los individuos para identificar, asimilar, administrar y emplear eficientemente las emociones, tanto en su propio contexto psicológico como en sus interacciones con otras personas. Esta competencia multidimensional integra, por una parte, destrezas intrapersonales significativas (como la percepción consciente de uno mismo y la modulación apropiada de respuestas emocionales); y por otra, habilidades interpersonales esenciales (como la comprensión empática de perspectivas ajenas y las competencias para la interacción social efectiva) (Killian, 2012). Los expertos en psicología organizacional consideran actualmente la IE como un elemento determinante para el desarrollo integral del individuo, la consecución de relaciones interpersonales satisfactorias, y la obtención de resultados sobresalientes en el ámbito profesional y corporativo.

5.3.1 Autopercepción Emocional

La autopercepción emocional constituye un componente fundamental y estratégico de la inteligencia emocional, ya que permite a los individuos reconocer con precisión sus propias respuestas afectivas y comprenderlas en diversos contextos profesionales. implica la habilidad del individuo para identificar y entender sus propias emociones. Este proceso es dinámico y altamente subjetivo, pues depende de la interpretación personal y las comparaciones que el individuo realiza con respecto a su entorno y

experiencias previas(Morina, 2021). A través de estas comparaciones sociales, temporales y dimensionales, los individuos ajustan su visión personal, lo que influye en cómo se perciben a sí mismos en términos emocionales. La autopercepción emocional, al no ser un proceso estático, se transforma con el tiempo en función de nuevos eventos, relaciones interpersonales, y situaciones contextuales.

Dicho de otro modo, la forma en que un individuo evalúa y conceptualiza su propia identidad emocional a través de procesos cognitivos reflexivos y experiencias acumuladas en entornos profesionales diversos emocionalmente puede variar según sus interacciones sociales y las evaluaciones comparativas con otros. Este proceso de autopercepción emocional no solo impacta en la manera en que una persona entiende sus propias emociones, sino que también afecta directamente su capacidad para manejarlas de manera efectiva, lo que es crucial para el bienestar psicológico general(Walker & Stephan, 2024). Las personas con una buena autopercepción emocional tienden a tener una mayor autocomprensión, lo que les permite regular mejor sus respuestas emocionales ante situaciones difíciles. Además, una adecuada autopercepción emocional contribuye a la mejora del autoconcepto y de la autoestima, facilitando una mejor adaptación a los cambios y desafíos emocionales que puedan surgir a lo largo de la vida(Morina, 2021; por Esther Soria Aldavero & Ignacio Montero García-Celay Dra Dña Henar Rodríguez Navarro, 2023).

En contraste, una autopercepción emocional deficiente puede llevar a una regulación ineficaz de las emociones, generando dificultades como el

desgaste emocional crónico, los trastornos de inquietud patológica o los estados de desánimo clínico persistente que afectan el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales en entornos organizacionales. Las personas que no logran percibir correctamente sus emociones pueden verse abrumadas por ellas, lo que repercute negativamente en su salud mental y en sus relaciones interpersonales.

5.3.2 Percepción de las Emociones de los demas

La captación de estados emocionales de terceros, o inteligencia empática, representa otro elemento esencial dentro del constructo de inteligencia emocional. Esta competencia implica la habilidad desarrollada para detectar e interpretar adecuadamente las experiencias afectivas que otras personas experimentan durante interacciones profesionales, fundamentándose en indicadores comunicativos tanto explícitos como implícitos; entre estos, las configuraciones específicas de los músculos faciales, las características acústicas de la expresión verbal, los patrones de movimiento corporal significativos, y las variables contextuales relevantes que enmarcan la situación comunicativa en entornos organizacionales (Piombo et al., s/f).

Esta habilidad es esencial para desarrollar relaciones interpersonales saludables, ya que permite una mejor interacción social y facilita la comunicación efectiva entre las personas(Piombo et al., s/f).

La percepción de las emociones de los demás precisa un elevado nivel de receptividad ante señales emocionales sutiles, además de la destreza para descifrar correctamente los indicadores afectivos que se manifiestan en

diversas situaciones profesionales y corporativas. Esta capacidad interpretativa resulta crucial para establecer relaciones laborales productivas y facilitar un liderazgo efectivo dentro de la organización. Sin embargo, esta habilidad puede variar de una persona a otra, lo que puede llevar a malentendidos o discrepancias en la forma en que las emociones de los demás son interpretadas. Algunas investigaciones indican que las personas tienden a subestimar o sobreestimar las emociones de los demás dependiendo del contexto social o del tipo de relación interpersonal que tengan con ellos. Este tipo de percepción influye significativamente en cómo una persona se comporta y responde ante las emociones ajenas(Piombo et al., s/f).

Desarrollar una adecuada percepción de las emociones de los demás es crucial en diversos ámbitos, desde las conexiones interpersonales hasta los ambientes corporativos específicos. En el entorno profesional, particularmente, aquellos directivos que poseen la capacidad desarrollada de identificar correctamente los estados emocionales de sus subordinados logran establecer un clima organizacional caracterizado por mayor empatía y comprensión. Esta sensibilidad emocional permite implementar estrategias de gestión más adaptadas a las necesidades individuales del personal, mejorando significativamente tanto la comunicación interna como la efectividad operativa del equipo; así como la efectividad, reduciendo conflictos y aumentando la satisfacción y la productividad. Por el contrario, una mala interpretación de las emociones ajenas puede generar tensión y malentendidos, afectando negativamente la dinámica social y laboral(Morina, 2021; Piombo et al., s/f).

5.3.3 Uso de las Emociones

Se refiere al aprovechamiento de la información emocional para mejorar los procesos cognitivos, como la facultad de solucionar conflictos internos y adoptar resoluciones estratégicas efectivas. Comprende el aprovechamiento sistemático de las respuestas emocionales para jerarquizar adecuadamente los procesos cognitivos, facilitando así un análisis más integral de las situaciones complejas que requieren intervención directiva. Esta competencia resulta esencial para la implementación de estrategias organizacionales adaptativas en entornos empresariales dinámicos, y reflexionar sobre las experiencias y generar soluciones creativas. El uso eficaz de las emociones puede conducir a una mayor motivación, un mejor manejo del estrés y comportamientos más adaptativos. Este aspecto de la IE es fundamental para el crecimiento personal, la resiliencia y el logro de objetivos (Killian, 2012; Pretorius & Plaatjies, 2023).

En cuanto a la Motivación, las emociones pueden servir como una fuente de esta para alcanzar metas y superar desafíos. El manejo adecuado de las emociones puede mejorar la persistencia y el rendimiento (Thompson et al., 2019).

5.3.4 Regulación Emocional

La regulación emocional comprende la habilidad de gestionar y modificar las respuestas emocionales en diversas situaciones. Incluye estrategias para mantener el equilibrio emocional, enfrentar las presiones laborales y gestionar eficazmente los estados emocionales adversos que pueden surgir en entornos organizacionales competitivos de forma constructiva. Una regulación emocional exitosa contribuye a la salud mental, la resiliencia y la

complacencia general con la vida. Las personas que destacan en la regulación emocional están mejor equipadas para afrontar desafíos, mantener relaciones positivas y lograr una sensación de bienestar (Killian, 2012; Syed Hassan et al., 2015).

- Reinterpretación Cognitiva: Comprende la modificación sistemática del análisis situacional para transformar su consecuente repercusión emocional en el ámbito laboral. Esta competencia representa una de las estrategias más eficaces para administrar las respuestas afectivas de manera psicológicamente constructiva y perdurable en entornos organizacionales. Los líderes que dominan esta técnica logran mantener un equilibrio emocional más consistente frente a los desafíos profesionales cotidianos (Thompson et al., 2019).
- Inhibición Expresiva: Consiste en la contención deliberada de manifestaciones emocionales externas. Si bien puede resultar adaptativa en determinados contextos profesionales, su implementación sostenida potencialmente genera consecuencias desfavorables para la salud psicológica y el equilibrio general del individuo dentro del ámbito laboral. Esta estrategia requiere evaluación cuidadosa respecto a su aplicación en entornos organizacionales. (Thompson et al., 2019).

5.4 Estilos de Liderazgo

Las formas de liderazgo resultan fundamentales para el logro sostenible de los objetivos estratégicos corporativos y la consecución efectiva de ventajas

competitivas en entornos empresariales cada vez más dinámicos y complejos. Existen dos estilos principales:

Liderazgo-Participativo: Involucra la incorporación activa de los integrantes del grupo de trabajo en los procesos deliberativos para la determinación de cursos de acción organizacionales. Esta práctica fomenta el compromiso colectivo y aprovecha la diversidad de perspectivas para generar soluciones más robustas ante los desafíos empresariales contemporáneos, fomentando la reflexión y la innovación. (Cannon-Bowers et al., 1995).

Liderazgo-Directivo: Se caracteriza por una mayor orientación y control por parte del líder, siendo efectivo en contextos que requieren decisiones alíferas y firmes (Cruz, Henningsen, & Smith, 1999).

Además, se identifican cuatro estilos adicionales:

- Autocrático: Decisiones centralizadas y control riguroso, limitando la creatividad y la participación de los empleados.
- Transaccional: Basado en el intercambio de recompensas por desempeño, fomentando la eficiencia, pero no necesariamente la innovación.
- Democrático: Incremento en la inclusión sistemática del personal en los procesos decisorios estratégicos y operativos de la organización, potenciando así tanto la calidad resolutiva como el compromiso institucional, promoviendo un ambiente colaborativo y creativo.
- Transformacional: Estimula e impulsa al personal a través de una perspectiva corporativa común y un énfasis particular en el desarrollo

profesional individualizado que alinea las aspiraciones personales con los objetivos organizacionales estratégicos, potenciando la innovación y el rendimiento organizacional (Costa et al., 2023; Jelaca et al., 2020).

5.4.1 Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional representa un enfoque directivo que estimula a los colaboradores mediante una visión estratégica compartida y la promoción activa de cambios organizacionales constructivos dentro de la organización. Los líderes transformacionales centran sus esfuerzos en modificar sustancialmente tanto la cultura organizacional como las actitudes y expectativas de los miembros del equipo, elevando sus aspiraciones más allá del rendimiento convencional hacia un compromiso con objetivos institucionales trascendentes en las actitudes, valores y creencias de sus seguidores para alinearlas con los objetivos generales del grupo o la organización(Greimel et al., 2023a; Khan & Tidman, 2021). Este estilo de liderazgo no solo impulsa el desarrollo individual de los seguidores, sino que también mejora la efectividad del equipo y de la organización en su conjunto.

Uno de los rasgos fundamentales del liderazgo transformacional radica en su capacidad para inspirar compromiso profundo entre colaboradores, trascendiendo la motivación transaccional hacia una identificación auténtica con la misión organizacional para estimular intelectualmente a los seguidores, incentivándolos a pensar de manera crítica y a innovar en sus enfoques para resolver problemas(Backhaus & Vogel, 2022; Khan & Tidman, 2021). Además, los líderes transformacionales ofrecen una atención individualizada, lo que significa que reconocen las necesidades particulares de cada seguidor y brindan apoyo personalizado para su desarrollo.

En entornos complejos y cambiantes, como el sector salud, se ha demostrado que el liderazgo transformacional ejerce una influencia considerable en la potenciación de los parámetros cualitativos del servicio asistencial, repercutiendo directamente en la satisfacción del usuario final y en los indicadores de desempeño organizacional relacionados con la experiencia del cliente., la satisfacción del personal y la reducción del estrés laboral. Esto se debe a que los líderes transformacionales fomentan una cultura de trabajo colaborativa, promueven el bienestar de sus empleados, y generan un compromiso profundo con las disposiciones de la organización(Greimel et al., 2023b).

5.1.1 Liderazgo Transaccional

El liderazgo transaccional se fundamenta en un esquema estructurado de incentivos y sanciones implementado estratégicamente para estimular el rendimiento de los subordinados. Este enfoque directivo establece claramente las expectativas de desempeño y vincula los resultados obtenidos con consecuencias laborales específicas, creando así un marco operativo donde la relación líder-colaborador se configura primordialmente como un intercambio de beneficios mutuamente acordados. A diferencia del liderazgo transformacional, que busca cambios a largo plazo en los seguidores, este tipo de liderazgo se centra en el correcto cumplimiento de tareas específicas y en la supervisión constante del desempeño de los empleados. Este modelo es particularmente práctico en situaciones donde se requiere un enfoque claro en la eficiencia, la estructura y el control(Abdelwahed et al., 2023).

En el liderazgo transaccional, los líderes establecen expectativas claras y ofrecen recompensas a los seguidores cuando cumplen con dichas expectativas, mientras que los castigos o consecuencias negativas se aplican si los objetivos no se alcanzan. Este enfoque tiende a ser útil en entornos donde se valoran los resultados a corto plazo y donde la estructura jerárquica es importante(Abdelwahed et al., 2023; Backhaus & Vogel, 2022).

El liderazgo transaccional, sin embargo, puede ser menos efectivo en contextos que requieren flexibilidad, innovación o un enfoque en el crecimiento integral de competencias técnicas y habilidades interpersonales de los colaboradores, constituyendo una inversión estratégica que fortalece capacidades y mejora la efectividad operativa organizacional. Sin embargo, cuando se combina con otros estilos de liderazgo, como el transformacional, puede complementar las fortalezas de estos enfoques, mejorando así la productividad laboral y nivel de complacencia del personal con respecto a sus condiciones laborales, ambiente organizacional y oportunidades de desarrollo profesional dentro de la estructura corporativa.

5.1.1 Liderazgo Laissez-faire

El liderazgo laissez-faire, polemico y reconocido por su enfoque de "no intervención", es un estilo donde el líder evita involucrarse en las decisiones cotidianas y proporciona mínima dirección o supervisión a los colaboradores subordinados. Este enfoque de dirección demuestra eficacia notable en determinados contextos organizacionales donde se requiere estructura clara y resultados predecibles, particularmente en entornos operativos con tareas estandarizadas y objetivos cuantificables a corto plazo. cuando los

seguidores son altamente competentes, autónomos y responsables, permitiéndoles actuar de manera independiente. No obstante, en la mayoría de los escenarios organizacionales contemporáneos, este modelo directivo, el liderazgo laissez-faire se asocia con resultados negativos, particularmente en entornos que requieren una supervisión activa y una dirección clara(Khan & Tidman, 2021).

En situaciones donde se necesita apoyo y guía, el liderazgo laissez-faire puede generar confusión entre los empleados, ya que no se proporciona una estructura adecuada ni un feedback constante. Esto puede llevar a una disminución en la moral, la motivación y la productividad del equipo, así como a un incremento en los niveles de estrés y frustración(Khan & Tidman, 2021; Lundmark et al., 2022). En sectores como la atención sanitaria, donde la supervisión constante y la toma de decisiones rápidas son cruciales, este estilo de liderazgo ha demostrado ser ineficaz y puede poner en riesgo tanto la seguridad de los pacientes como el bienestar del personal(Lundmark et al., 2022).

5.1.2 Liderazgo de Resultados

El liderazgo orientado a resultados se enfoca en la obtención de resultados específicos predefinidos, priorizando métricas cuantificables sobre el desarrollo integral de capacidades del equipo y la transformación organizacional claros y específicos, con un fuerte enfoque en la eficiencia y la productividad. Los líderes que adoptan este estilo buscan maximizar el desempeño laboral cuantificable y la consecución efectiva de los objetivos organizacionales previamente establecidos durante los procesos de planificación estratégica corporativa., estableciendo expectativas claras y

supervisando de cerca el progreso hacia dichas metas. Este enfoque puede ser especialmente útil en organizaciones que valoran los resultados medibles y tangibles(Backhaus & Vogel, 2022; Piombo et al., s/f).

Los líderes orientados a resultados a menudo combinan elementos de liderazgo transaccional, asegurando que los seguidores reciban las recompensas adecuadas por el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, un enfoque excesivo en los resultados podría desatender los aspectos interpersonales y las dimensiones emocionales que influyen decisivamente en la motivación intrínseca y el bienestar psicológico de los colaboradores; enfocado en rasgos emocionales del liderazgo, lo que puede llevar a la desmotivación de los empleados y a un ambiente de trabajo menos colaborativo(Backhaus & Vogel, 2022). Por lo tanto, es importante que los líderes orientados a resultados también consideren los factores relacionales y el bienestar de sus empleados para mantener un equilibrio saludable entre la productividad y la satisfacción laboral.

6. HIPÓTESIS

6.1 Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de la Bodega Don Luis S.A.C.

6.2 Hipótesis especifico:

1. La Autoconciencia Emocional se relaciona significa mente con el estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

2. La Evaluación de Emociones se relaciona significa mente con las dimensiones del estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C
3. El Uso de las Emociones se relaciona significamente con las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C
4. La Regulación Emocional se relaciona significamente con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

7. METODOLOGÍA

7.1 Enfoque de la Investigación

Se establecerá la correlación existente entre el estilo directivo y la competencia emocional del personal que labora en determinados establecimientos vitivinícolas ubicados en la región iqueña. La metodología investigativa adoptará un enfoque predominantemente cuantitativo, elección metodológica particularmente adecuada puesto que facilita la obtención y procesamiento estadístico de información mensurable, permitiendo así una evaluación sistemática y objetiva de la interrelación entre las variables de estudio: inteligencia emocional y patrones de liderazgo implementados en el contexto organizacional específico. (H. Fernández & Baptista, 2014).

7.2 Diseño de la Investigación

Se identificará la correlación existente entre el estilo de liderazgo adoptado y la inteligencia emocional manifestada por el personal que desempeña funciones en determinados establecimientos vitivinícolas de la provincia iqueña. El diseño metodológico implementado será de carácter correlacional, selección apropiada considerando que la investigación pretende determinar la naturaleza de la interrelación entre dos constructos claramente diferenciados: competencias emocionales y patrones directivos. Esta aproximación investigativa permite la identificación de vinculaciones estadísticamente significativas entre las variables analizadas, sin establecer necesariamente relaciones causales directas entre ambos fenómenos organizacionales. (Creswell, 2014).

7.3 Alcance de la Investigación.

Se determinará La interrelación entre las competencias emocionales y el enfoque directivo adoptado por los profesionales, permitiendo identificar patrones significativos de asociación entre la gestión emocional y los métodos de conducción implementados en el entorno laboral de unas bodegas en la ciudad de Ica., el alcance será de aspecto transversal, recolectando datos en un solo punto en el tiempo. Los estudios transversales son útiles para observar la prevalencia de ciertas características o fenómenos en un momento específico y son adecuados para estudios exploratorios y descriptivos (Bryman, 2016).

7.4 Método de Investigación

Se establecerá la vinculación entre la competencia emocional y los patrones de dirección evidenciados por el personal operativo en determinadas empresas vitivinícolas ubicadas en el entorno geográfico iqueño. La metodología investigativa aplicada será de naturaleza no experimental, enfoque particularmente apropiado considerando que el investigador carece de control directo sobre las variables independientes, debido a que su manifestación ya se ha producido previamente o porque dichas variables poseen características intrínsecas que imposibilitan su manipulación deliberada en contextos organizacionales reales. Calderón y Piña (2007).

7.5 Población

El universo poblacional del estudio comprenderá la totalidad del personal que presta servicios en determinados establecimientos vitivinícolas situados en la región iqueña. Esta delimitación poblacional integra colaboradores pertenecientes a diversos niveles dentro de la estructura organizacional y diferentes áreas funcionales, incluyendo específicamente al personal administrativo, equipo comercial, operarios del área productiva y especialistas en gestión logística. Esta selección poblacional garantiza una representación comprehensiva de las dinámicas organizacionales

presentes en la empresa objeto de estudio. Se estima que la población total es de aproximadamente 40 empleados.

7.6 Tamaño de la Muestra

La dimensión muestral se establecerá mediante la aplicación de la fórmula estadística específica para universos poblacionales finitos. Implementando parámetros metodológicos rigurosos, que incluyen un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error estadístico del 5%, se determina que la muestra estadísticamente representativa deberá comprender aproximadamente 30 colaboradores de la organización. Esta determinación cuantitativa garantiza que el subconjunto poblacional seleccionado posea suficiente amplitud para capturar adecuadamente la variabilidad inherente a los fenómenos organizacionales bajo estudio y permitir generalizaciones válidas aplicables al universo poblacional completo que reflejara con precisión las características de la población total.

7.6.1 Tipo de Muestreo

Se implementará una técnica de muestreo probabilístico estratificado para la selección de participantes. Este tipo de muestreo garantiza que todos los subgrupos dentro de la población (por ejemplo, diferentes departamentos y niveles jerárquicos) estén representados proporcionalmente. Primero se dividirá la población en

estratos y luego se seleccionarán muestras aleatorias de cada estrato.

7.7 Técnicas de Investigación

Las técnicas de investigación incluyen la administración de cuestionarios estandarizados que evaluarán las variables de interés:

7.7.1 Inteligencia Emocional: Se utilizará el Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS).

7.7.2 Estilo de Liderazgo: Se empleará el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

7.8 Instrumentos de Recolección de Datos

7.8.1 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale): Este cuestionario consta de 16 ítems que evalúan cuatro dimensiones de la inteligencia emocional: Autoevaluación de emociones, uso de emociones, regulación de emociones y evaluación de emociones de los demás. Los ítems se responden en una escala Likert de 7 puntos, donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

7.8.2 MLQ (Perfil de Comportamiento Directivo): Este cuestionario mide los estilos de liderazgo mediante una serie de ítems que los participantes califican en una escala Likert. Los estilos de liderazgo evaluados incluyen el liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire.

7.9 Técnicas de Análisis de Datos

Los datos recopilados serán sometidos a procesamiento analítico mediante el software estadístico SPSS. Las metodologías analíticas aplicadas comprenderán:

7.9.1 Análisis Descriptivo: Para caracterizar los atributos demográficos y profesionales de la muestra seleccionada, así como para detallar las propiedades estadísticas fundamentales de las variables objeto de investigación.

7.9.2 Evaluación de Distribución Paramétrica: Para verificar si la distribución de los datos obtenidos se ajusta a los parámetros de la curva normal, determinando así la pertinencia de pruebas paramétricas o no paramétricas para análisis posteriores.

7.9.3 Análisis de Correlación Bivariada: Para establecer cuantitativamente la naturaleza y magnitud de la asociación entre los constructos de inteligencia emocional y estilos de liderazgo identificados. La correlación de Pearson resulta particularmente apropiada para cuantificar tanto la intensidad como la dirección de la relación lineal existente entre dos variables de naturaleza continua en contextos organizacionales.

7.10 Recursos Humanos

7.10.1 Investigador Principal: Figura académica que dirige la planificación metodológica, coordina la obtención

sistemática de datos, implementa técnicas estadísticas apropiadas y desarrolla el análisis interpretativo de resultados obtenidos, integrando perspectivas sobre inteligencia emocional y patrones directivos en el contexto organizacional específico.

7.10.2 Asesor de Tesis: Proveerá orientación metodológica y teórica durante el desarrollo del proyecto.

7.10.3 Colaboradores: Podrían incluir asistentes de investigación que ayuden en la administración de cuestionarios y en la recolección de datos.

7.11 Recursos Materiales

7.11.1 Instrumentos de Medición: Cuestionarios WLEIS y MLQ impresos o en formato digital.

7.11.2 Software Estadístico: Paquete estadístico SPSS para el procesamiento sistemático y análisis multivariante de los datos cuantitativos recopilados durante la fase de investigación de campo.

7.11.3 Material de Oficina: Papel, impresora, bolígrafos, etc. Necesarios para la impresión y distribución de los cuestionarios.

7.11.4 Computadora: Para la entrada y análisis de datos.

El acceso garantizado a estos recursos constituye un requisito fundamental para ejecutar la investigación con rigor metodológico. Su disponibilidad oportuna facilita tanto la implementación adecuada de procedimientos para la recolección de datos, como el análisis posterior de la relación entre

competencias emocionales y estilos directivos en el contexto vitivinícola estudiado.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

1. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Descripción de objetivos y actividades del proyecto	Indicador		Responsable de la actividad	Semanas												
	Cantidad	Descripción		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Actividad-1: Realización y aplicación de las entrevistas y cuestionarios	1	Recopilación de datos	Maria Fernanda Marticorena	x	x											
Actividad-2: Transcripción y codificación de las entrevistas y cuestionarios	1	Análisis de datos	Maria Fernanda Marticorena			x	x	x								
Actividad-3: Análisis de las experiencias y percepciones de los estudiantes, obtenidas en la entrevista	1	Experiencias y percepciones	Maria Fernanda Marticorena						x	x						
Actividad-4: Análisis de las estrategias de	1	Estrategias de autorregul	Maria Fernanda Marticorena							x	x					

Autorregulación entre el uso de videojuegos y las responsabilidades académicas e los estudiantes		ación													
Actividad-5: Análisis y discusión de resultados obtenidos	1	Análisis y discusión	Maria Fernanda Marticorena								x	x	x		
Actividad-6:Redacción del informe final	1	Trabajo Final	Maria Fernanda Marticorena										x	x	x

9. PRESUPUESTO

Clase	Jerarquía	Medio	Descrip.	Procedencia del recurso	Monto
Aportaciones disponibles	Equipamiento	Aparato	Computadora	Aportación Propia (A.P)	----------
		Aparato	Equipo móvil	A. P	----------
		Aparato	Micrófono	A. P	S/

					250
Aportaciones necesarias	Costo para la etapa de aplicación Materiales	Fotocopias	400 copias	A. P	S/ 120
		Movilidad	Pasajes para traslados	A. P	S/ 50
		Hojas	Hojas de impresiones	Individual	S/ 30.00
Recurso necesario	Soporte informático	Estadístico		Recurso propio	S/ 1000.00

10. ESTADISTICAS

10.1 Datos Sociodemográficos

Sexo

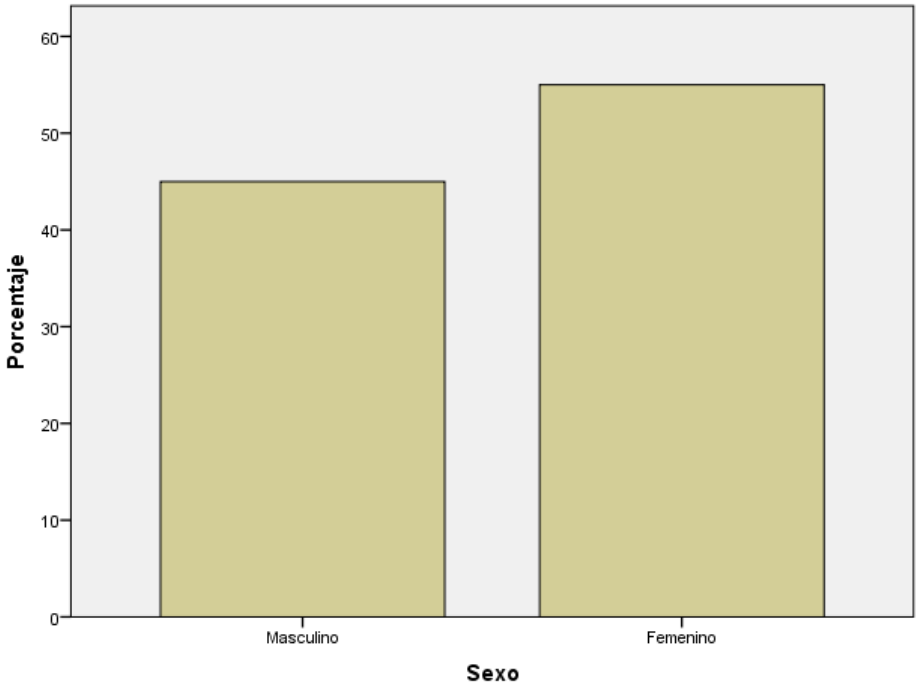
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	18	45,0	45,0	45,0
	Femenino	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 1

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20	4	10,0	10,0	10,0
	21	4	10,0	10,0	20,0
	22	4	10,0	10,0	30,0
	23	4	10,0	10,0	40,0
	24	4	10,0	10,0	50,0
	25	4	10,0	10,0	60,0
	26	4	10,0	10,0	70,0
	27	4	10,0	10,0	80,0
	28	4	10,0	10,0	90,0
	29	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sexo



10.2 Evaluación de Distribución Paramétrica.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PT_TT	.147	40	.029	.923	40	.010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme al estadístico obtenido (p = 0,029) en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se evidencia que este valor es inferior al nivel crítico establecido (α = 0,05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula de normalidad distribucional. Por consiguiente, los datos analizados no se ajustan a una distribución normal, justificando metodológicamente el empleo subsecuente de coeficientes no paramétricos (ρ de Spearman) para cuantificar la asociación entre las variables de inteligencia emocional y patrones directivos en el contexto organizacional específico de las bodegas estudiadas.

10.3 Correlación de Rho de Spearman

Hipótesis general

Ho: No existe correlación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de la Bodega Don Luis S.A.C.

H1: Existe correlación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de la Bodega Don Luis S.A.C.

Parámetros estadísticos

α = 0.05

Si p-valor (Sig.) > α: Se acepta la hipótesis nula (H_0), indicando ausencia de correlación estadísticamente significativa entre variables.

Si p-valor (Sig.) < α: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), confirmando la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables analizada.

Tabla 1

Correlación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo

Correlaciones				
			Liderazgo	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	-.171
		Sig. (bilateral)		.293
		N	40	40
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-.171	1.000
		Sig. (bilateral)	.293	
		N	40	40

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido (-0.171) indica una relación inversa débil entre inteligencia emocional y estilo de liderazgo. Con p-valor=0.293>0.05, no se alcanza significancia estadística, por lo que se acepta la hipótesis nula. Estos resultados sugieren ausencia de correlación significativa entre ambas variables en los trabajadores de la Bodega Don Luis S.A.C., indicando que el desarrollo de habilidades emocionales y los estilos directivos adoptados operan como constructos independientes en este contexto organizacional específico.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación entre la autoconcepción emocional con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

H1: Existe correlación entre la autoconcepción emocional con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

Parámetros estadísticos

α = 0.05

Si p-valor (Sig.) > α: Se acepta H_0, indicando ausencia de correlación estadísticamente significativa.

Si p-valor (Sig.) < α: Se acepta H_1, confirmando la existencia de correlación estadísticamente significativa.

Tabla 2

Correlación entre la autoconcepción emocional y el estilo de liderazgo

Correlaciones				
			Autoconcepción emocional	Liderazgo
Rho de Spearman	Autoconcepción emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-.042
		Sig. (bilateral)		.796
		N	40	40
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	-.042	1.000
		Sig. (bilateral)	.796	
		N	40	40

Interpretación Tabla 2

El coeficiente Rho de Spearman (-0.042) muestra una correlación inversa prácticamente nula entre autopercepción emocional y estilos de liderazgo. Con p-valor=0.796>0.05, se acepta la hipótesis nula, indicando que la capacidad de los trabajadores para reconocer sus propias emociones no guarda relación significativa con sus patrones directivos en la Bodega Don Luis S.A.C.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe correlación entre la percepción de las emociones con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

H1: Existe correlación entre la percepción de las emociones con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

Parámetros estadísticos

α = 0.05

Si p-valor (Sig.) > α: Se acepta H_0, indicando ausencia de correlación estadísticamente significativa.

Si p-valor (Sig.) < α: Se acepta H_1, confirmando la existencia de correlación estadísticamente significativa.

Tabla 3

Correlación entre la percepción de las emociones y el estilo de liderazgo

Correlaciones				
			Percepción de las emociones	Liderazgo
Rho de Spearman	Percepción de las emociones	Coeficiente de correlación	1.000	-.196
		Sig. (bilateral)		.227
		N	40	40
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	-.196	1.000
		Sig. (bilateral)	.227	
		N	40	40

El coeficiente Rho de Spearman (-0.196) revela una correlación inversa débil entre percepción de emociones ajenas y estilos directivos. Con p-valor=0.227>0.05, se acepta la hipótesis nula, indicando que la capacidad empática de los trabajadores para detectar estados emocionales de terceros no muestra asociación estadísticamente significativa con sus aproximaciones de liderazgo en la organización estudiada.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe correlación entre el uso de las emociones con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

H1: Existe correlación entre el uso de las emociones con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

Parámetros estadísticos

α = 0.05

Si p-valor (Sig.) > α: Se acepta H_0, indicando ausencia de correlación estadísticamente significativa.

Si p-valor (Sig.) < α: Se acepta H_1, confirmando la existencia de correlación estadísticamente significativa.

Tabla 4

Correlación entre el uso de las emociones y el estilo de liderazgo

Correlaciones				
			Uso de las emociones	Liderazgo
Rho de Spearman	Uso de las emociones	Coeficiente de correlación	1.000	-.043
		Sig. (bilateral)		.792
		N	40	40
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	-.043	1.000
		Sig. (bilateral)	.792	
		N	40	40

El coeficiente Rho de Spearman (-0.043) indica correlación inversa prácticamente inexistente entre uso de emociones y estilos de liderazgo. Con p-valor=0.792>0.05, se acepta la hipótesis nula, evidenciando que la capacidad de los colaboradores para aprovechar estados emocionales en sus procesos cognitivos y toma de decisiones no presenta vinculación significativa con sus modalidades directivas en los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

Hipótesis específica 4

Ho: No existe correlación entre la regulación emocional con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

H1: Existe correlación entre la regulación emocional con las dimensiones de estilo de liderazgo de los trabajadores de la bodega Don Luis S.A.C

Parámetros estadísticos

α = 0.05

Si p-valor (Sig.) > α: Se acepta H_0, indicando ausencia de correlación estadísticamente significativa.

Si p-valor (Sig.) < α: Se acepta H_1, confirmando la existencia de correlación estadísticamente significativa.

Tabla 5

Correlación entre la regulación emocional y el estilo de liderazgo

Correlaciones				
			Regulación emocional	Liderazgo
Rho de Spearman	Regulación emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-.106
		Sig. (bilateral)		.516
		N	40	40
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	-.106	1.000
		Sig. (bilateral)	.516	
		N	40	40

El coeficiente Rho de Spearman (-0.106) muestra correlación inversa débil entre regulación emocional y estilos de liderazgo. Con p-valor=0.516>0.05, se acepta la hipótesis nula, indicando que la capacidad de los trabajadores para gestionar y modular sus respuestas emocionales no evidencia asociación estadísticamente significativa con sus enfoques directivos en la Bodega Don Luis S.A.C.

11. BIBLIOGRAFÍA

APA

Bautista Martínez, M. C., & Murillo Aldana, Y. V. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo y el éxito de los proyectos. UNIVERSIDAD EAN, 7(1), 343–354.

Choque Bellido, J. L., & Neyra Silvera, E. M. (2021). Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60741

De La, A. C., & Portilla, C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. Revista UNIMAR, 38(2), 63–92. https://doi.org/10.31948/REV.UNIMAR/UNIMAR38-2-ART3

Espino Uribe, M., & Campos Campos, M. (2022). View of Emotional intelligence and leadership styles in employees of a private company in the city of Lima. Journal of Business and Entrepreneurial Studies. https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/272/615

Gómez, G. H. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. Revista Fidélitas, 2(1). https://doi.org/10.46450/REVISTAFIDELITAS.V2I1.31

Hinojosa, E., & Augusto, J. (2022). Influencia del liderazgo organizacional en la productividad de una empresa del rubro electrodomésticos, periodo 2020-2021. Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5839

Lotito, F. (2022). Leadership and emotional intelligence: emotions as a relevant part of business. RAN - Revista Academia & Negocios, 8(1), 71–86. https://doi.org/10.29393/RAN8-2LIFL10002

Miranda Salazar, K. M., & Tirado Ambrosio, L. M. (2021). Relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los colaboradores de la empresa

Multiservicios Punre SRL - 2021. Universidad Privada Del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28257

Pineda-Rodríguez, M., & Fusté-Forné, F. (2023). La inteligencia emocional para el éxito de una empresa hotelera. Turismo y Sociedad, 34, 127–147. https://doi.org/10.18601/01207555.N34.05

Sánchez, A. V. (2021). Liderazgo emocional: la base del liderazgo. Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar, 1(1), 119–146. https://doi.org/10.48102/RIEEB.2021.1.1.9

Sandoval, K. L. (2021). Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9014

Suriel, A. J., & Escalante, J. L. (2024). Competencias emocionales y su relación con el liderazgo efectivo: un acercamiento desde directoras educativas de la República Dominicana. Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 21(41), 52–63. https://doi.org/10.29197/CPU.V21I41.550

Vizuete Muñoz, J. M., & Caicedo Llerena, A. G. (2023). La inteligencia emocional y el liderazgo en la empresa OF Estéticamente Odontofamily de la provincia de Tungurahua. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/39487

Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. Asia Pacific Management Review, 28(1), 60–68. https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2022.03.001

Backhaus, L., & Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, outcomes, contexts, and methods. Public Administration Review, 82(6), 986–1003. https://doi.org/10.1111/PUAR.13516

Greimel, N. S., Kanbach, D. K., & Chelaru, M. (2023a). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. Journal of Innovation & Knowledge, 8(2), 100351. https://doi.org/10.1016/J.JIK.2023.100351

Khan, A., & Tidman, Dr. M. M. (2021). Impacts of Transformational and Laissez-Faire Leadership in Health. International Journal of Medical Science and Clinical Invention, 8(09), 5605–5609. https://doi.org/10.18535/ijmsci/v8i09.04

Lundmark, R., Richter, A., & Tafvelin, S. (2022). Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring. Journal of Change Management, 22(1), 40–58. https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1951811

Morina, N. (2021). Comparisons Inform Me Who I Am: A General Comparative-Processing Model of Self-Perception. Perspectives on Psychological Science, 16(6), 1281–1299. https://doi.org/10.1177/1745691620966788/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_1745691620966788-FIG2.JPEG

Piombo, M. A., La Grutta, S., Epifanio, M. S., Trombini, E., & Andrei, F. (s/f-a). Exploring the Differences between Children's Self- Reported Emotional Intelligence and Anxiety and Teacher Ratings: A Cross- Informant Study. https://doi.org/10.2139/SSRN.4935772

por Esther Soria Aldavero, P., & Ignacio Montero García-Celay Dra Dña Henar Rodríguez Navarro, D. (2023). Inclusión Emocional: estudio exploratorio y comparativo sobre la autopercepción de habilidades emocionales en docentes. https://doi.org/10.35376/10324/59737

Walker, M., & Stephan, E. (2024). The effect of approach and avoidance motivation on self-perception. Acta Psychologica, 248, 104391. https://doi.org/10.1016/J.ACTPSY.2024.104391

Arana, M. y Córdova, M. (2009). **Tamaño de la muestra: importancia y cálculo**. Revista Científica, 4(2), 112-120.

Arias Galicia, F. (2012). **Elaboración y uso de cuestionarios en la investigación**. Editorial Trillas.

Bautista, F. (2014). **Validez y fiabilidad de los instrumentos de medición**. Revista de Metodología, 6(1), 56-67.

Calderón, C. y Piña, J. (2007). **Diseños no experimentales en investigación**. Fondo Editorial de la Universidad Autónoma de México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. McGraw-Hill Interamericana.

Huerta, R. y Fernández, L. (2015). **Técnicas estadísticas para el análisis de datos**. Editorial Universitaria.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). **Población y muestra en investigación científica**. Revista Médica, 135(2), 207-210.

Pineda, R. y Alvarado, J. (2010). **El muestreo estratificado en investigaciones científicas**. Revista de Ciencias Sociales, 8(1), 45-59.

Sampieri, R. (2010). **Diseño de investigaciones correlacionales y transversales**. Editorial Académica Española.

Sánchez, M. (2018). **Planificación y gestión de recursos en proyectos de investigación**. Editorial Técnica.

Valenzuela, J. y Flores, P. (2016). **El equipo de investigación y su**

impacto en la calidad del estudio. Revista de Estudios Sociales, 12(3), 159-168.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Inteligencia emocional y su nivel de relación con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas Bodegas en la Ciudad de Ica.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
Problema general: PG. ¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica? **Problema especifico** **PE1:** ¿Cuál es el nivel de relación entre la Autopercepción Emocional y las dimensiones del estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica?	**Objetivo General** OG: Determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. **Objetivo especifico** OE1: Hallar el nivel de relación entre la Autopercepción Emocional y el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica.	**Hipótesis General** HG: La inteligencia emocional se relaciona significa mente con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. **Hipótesis especificas** HE1: La Autopercepción Emocional se relaciona significa mente con el estilo de liderazgo de unas de las bodegas en la ciudad de Ica. HE2: La Percepción de las	**V1: Inteligencia emocional** D1: Autopercepción Emocional D2: Percepción de las Emociones de los Demás D3: Uso de las Emociones D4: Regulación Emocional **V2: Estilos de liderazgo** D1: Liderazgo Transformacional D2: Liderazgo Transaccional D3: Liderazgo Laissez-

PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre la Percepción de las Emociones de los Demás con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica? **PE3:** ¿Cuál es el nivel de relación entre Uso de las Emociones mente con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica? **PE4:** ¿Cuál es el nivel de relación entre Regulación Emocional mente con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica?	OE2: Analizar el nivel de relación entre la Percepción de las Emociones de los Demás y las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. OE3: Definir Uso de las Emociones entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. OE4: Identificar el nivel de relación entre la Regulación Emocional y las dimensiones con el estilo de liderazgo de unas bodegas en la ciudad de Ica.	Emociones de los Demás se relaciona significa mente con las dimensiones del estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. HE3: El Uso de las Emociones se relaciona significativamente con las dimensiones con el estilo de liderazgo de los trabajadores de unas bodegas en la ciudad de Ica. HE4: La Regulación Emocional se relaciona significativamente con las dimensiones de estilo de liderazgo de unas bodegas en la ciudad de Ica.	faire D4: Liderazgo de Resultados

ESCALA DE WONG Y LAW

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con un círculo la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5	6	7
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

1.- La mayoría de las veces sé distinguir por qué tengo ciertos sentimientos.	1 2 3 4 5 6 7
2.- Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos.	1 2 3 4 5 6 7
3.- Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.	1 2 3 4 5 6 7
4.- Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.	1 2 3 4 5 6 7
5.- Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7
6.- Soy un buen observador de las emociones de los demás.	1 2 3 4 5 6 7
7.- Siempre me digo a mi mismo que soy una persona competente.	1 2 3 4 5 6 7
8.- Soy capaz de controlar mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7
9.- Realmente comprendo lo que yo siento.	1 2 3 4 5 6 7
10.- Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.	1 2 3 4 5 6 7
11.- Soy una persona auto-motivadora.	1 2 3 4 5 6 7
12.- Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado.	1 2 3 4 5 6 7
13.- Siempre sé si estoy o no estoy feliz.	1 2 3 4 5 6 7
14.- Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.	1 2 3 4 5 6 7
15.- Siempre me animo a mi mismo para hacerlo lo mejor que pueda.	1 2 3 4 5 6 7
16.- Tengo un buen control de mis propias emociones.	1 2 3 4 5 6 7

Cuestionario
LIDERAZGO

Consignas:

1. Juzgue con qué frecuencia se ajusta Ud. a cada afirmación **teniendo en cuenta su trabajo como …..**, indique su respuesta en cada ítem marcando el número correspondiente.
2. En caso de que una afirmación no proceda, déjela en blanco.
3. Utilice la escala de valores que se muestra a continuación:

0 = Definitivamente no
1 = De vez en cuando
2 = Algunas veces
3 = A menudo
4 = Frecuentemente o casi siempre

1	Al resolver problemas busco perspectivas contrapuestas. (Busco alternativas, caminos diferentes)	0	1	2	3	4
2	Aumento la voluntad de los demás para poner el máximo empeño. (Motivo a los demás para dar el máximo)	0	1	2	3	4
3	Ayudo a los demás a desarrollar sus puntos fuertes.	0	1	2	3	4
4	Centro toda mi atención en resolver los errores, las quejas y los fallos que se producen.	0	1	2	3	4
5	Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	0	1	2	3	4
6	Considero que cada individuo tiene necesidades, aptitudes y aspiraciones distintas de los demás.	0	1	2	3	4
7	Dedico tiempo a enseñar e instruir.	0	1	2	3	4
8	Dejo muy claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento.	0	1	2	3	4
9	Demuestro creer profundamente en "Si no está roto, no lo arregles". (o "Si funciona no lo toques", o sea no intervenir si viene funcionando bien)	0	1	2	3	4
10	Demuestro que los problemas deben llegar a ser crónicos para tomar medidas. (Espero a que los problemas sean crónicos para actuar)	0	1	2	3	4
11	Dirijo mi atención hacia los casos que no cumplen las normas.	0	1	2	3	4
12	Discuto detenidamente quién es el responsable de alcanzar los objetivos de rendimiento. (Acuerdo quiénes deben alcanzar los objetivos de rendimiento)	0	1	2	3	4
13	Espero a que las cosas vayan mal antes de tomar medidas.	0	1	2	3	4
14	Evito involucrarme cuando surgen cuestiones de importancia.	0	1	2	3	4
15	Evito tomar decisiones.	0	1	2	3	4
16	Expreso satisfacción cuando se cumplen las expectativas de los demás.	0	1	2	3	4
17	Hablo con entusiasmo de las cosas que deben llevarse a cabo.	0	1	2	3	4
18	Hablo sobre mis creencias y mis valores más importantes.	0	1	2	3	4
19	Hago hacer a los demás más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4